



RESOLUCION GERENCIAL N° 065-2013-GORE-ICA-PETACC/GG.

Ica, 20 de Mayo de 2013.

VISTO:

El Informe N° 107-2013-GORE-ICA/PETACC/OA y el Informe Legal 067-2013-GORE-ICA-PETACC/OAJ,

CONSIDERANDO:

Que, mediante Oficio N° 107-2013-GORE-ICA-PETACC/OA la Directora de la Oficina de Administración del PETACC, en mérito a la Recomendación N° 46 emitida por la Sociedad Auditora TAVARA REYNALTE Y ASOCIADOS S.C., solicita la constitución de una comisión Ad Hoc para que formule la Directiva de Evaluación de Personal del PETACC, a efectos de implementar la citada recomendación; al respecto, la citada recomendación expresa: "Se constituya una Comisión AD Hoc para que formule una Directiva de Evaluación de Personal e incluya en lo posible la calificación por la formación académica, capacitaciones y experiencias laborales y los plazos a ejercer la evaluación de personal, entre otros, como el período a realizar la evaluación de personal a los funcionario y/o personal administrativo, contratados, etc,";



Que, la evaluación del desempeño es un instrumento de gestión para la mejora continua de la calidad de los servicios brindados por las personas al servicio del Estado, que tiene como objetivos la identificación de necesidades de capacitación así como la verificación y calificación de los logros de modo individual y, cuando corresponda, grupal en función a las metas establecidas institucionalmente y acordadas en el ejercicio de las funciones inherentes al cargo. Las evaluaciones de desempeño de las personas al servicio del Estado serán, además, tomadas en consideración como uno de los factores para el ascenso, de acuerdo a la normatividad vigente.



Que, en cuanto a la capacitación en las entidades públicas, aquel tiene como finalidad el desarrollo profesional, técnico y moral del personal que conforma el sector público. La capacitación contribuye a mejorar la calidad de los servicios brindados a los ciudadanos y es una estrategia fundamental para alcanzar el logro de los objetivos institucionales, a través de los recursos humanos capacitados. La capacitación debe ser un estímulo al buen rendimiento y trayectoria del trabajador y un elemento necesario para el desarrollo de la línea de carrera que conjugue las necesidades organizativas con los diferentes perfiles y expectativas profesionales del personal;

Que, el proceso de evaluación del desempeño, a través del artículo 18° del Decreto Legislativo N° 1025, señala que la evaluación del desempeño es el proceso obligatorio, integral, sistemático y continuo de apreciación objetiva y demostrable del conjunto de actividades, aptitudes y rendimiento del servidor en cumplimiento de sus objetivos y metas, que llevan a cabo obligatoriamente las entidades en la forma y condiciones que se señalan en la normatividad. Todo proceso de evaluación se sujeta a las siguientes reglas mínimas: a) Debe ser aplicado en función de factores mensurables, cuantificables y verificables; b) Abarca a todo el personal al servicio del Estado; c) Se realiza con una periodicidad no mayor de dos (2) años; d) Sus resultados son públicos y se registran ante la Autoridad; e) La calificación deberá ser notificada al personal evaluado. Quien se encuentre disconforme podrá solicitar documentadamente la confirmación de la calificación adjudicada ante la Oficina de Recursos Humanos, o la que haga sus veces, que definirá la situación de modo irrecurrible, salvo la calificación como personal de rendimiento sujeto a observación; en cuyo caso, procede recurrir al Tribunal del Servicio Civil en vía de apelación.

Que, en mérito de ello la Resolución de Contraloría General N° 320-2006-CR, que aprueba las Normas de Control Interno, establece en su numeral 3.6 que se "Debe efectuar una evaluación permanente de la gestión tomando como base regular los planes organizacionales y las disposiciones



RESOLUCION GERENCIAL N°065-2013-GORE-ICA-PETACC/GG.

normativas vigentes, para prevenir y corregir cualquier eventual deficiencia o irregularidad que afecte los principios de eficiencia, eficacia, economía y legalidad aplicables”.

Que, en virtud de lo expuesto, es necesario que el Titular de la Entidad designe una comisión ad hoc que se encargue de la elaboración y formulación de una Directiva que dicte medidas de Evaluación del Personal que labora en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, conforme a los reglamentos internos y a las disposiciones emitidas por la Contraloría General de la República y SERVIR.

Que, estando a lo expuesto y con la visación de la Dirección de Asesoría Jurídica, en uso de las atribuciones conferidas en el Reglamento de Organización y Funciones del Proyecto Especial Tambo Ccaracocha - PETACC, aprobado mediante Resolución Regional N° 0594-2004-GORE-ICA/PR;

SE RESUELVE:

ARTICULO PRIMERO.- CONSTITUIR y DESIGNAR a los miembros integrantes del Comité Especial o Ad hoc, que se encargará de la elaboración y formulación de la Directiva que dicte medidas de evaluación del personal que labora en el Proyecto Especial Tambo Ccaracocha, estando constituida de la siguiente manera:

- | | |
|---------------------------------|------------------|
| 1. Ing. MILLONES SANTOYO, César | Quién la Preside |
| 2. Sr. SIÑA FERNANDEZ, Javier | Secretario |
| 3. Lic. PEREZ CORTEZ, Ana | Miembro |

ARTÍCULO SEGUNDO.- Disponer se otorguen las facilidades necesarias a los integrantes de la comisión designada para su diligente actuación con arreglo a las normas pertinentes.

ARTICULO TERCERO.- Notifíquese la presente resolución a los responsables designados, así como remitir copia fedateada al Jefe del Órgano de Control Institucional del PETACC para su conocimiento y fines.

REGISTRESE Y COMUNIQUESE.

GOBIERNO REGIONAL DE ICA
PROYECTO ESPECIAL TAMBO CCARACUCHA

Ing. Luis Alberto Falconi Hernández
GERENTE GENERAL